



2006年12月期決算説明資料

株式会社 **アウトソーシング!**
(2 4 2 7 ジャスダック)

2007年2月20日



2006年12月期連結決算概要

2006年12月期業績の概要(連結)



連結 (百万円)	2005年12月期 実績		2006年12月期 実績		増減	
		百分比		百分比		%
売上高	17,881	100.0%	21,197	100.0%	3,316	18.5%
売上総利益	2,790	15.6%	3,401	16.0%	611	21.9%
販管費	2,694	15.1%	3,282	15.5%	588	21.8%
営業利益	95	0.5%	119	0.6%	24	25.3%
経常利益	103	0.6%	118	0.6%	15	14.6%
当期純利益	34	0.2%	97	0.5%	63	185.3%

2006年12月期連結業績の状況



- 売上高: 21,197百万円 前年同期比 + 18.5%
 - 良好な市場環境を反映し単体の受注が堅調に推移、及び子会社戦略の推進により売上高が伸長。

- 売上総利益: 3,401百万円 前年同期比 + 21.9%
 - 単体での粗利改善策(請求単価の見直し、定着率の向上、募集効率の向上等)の推進及び子会社アネブルでの高粗利事業の伸長により増加。

- 販管費: 3,282百万円 前年同期比 + 21.8%
 - 単体及び子会社アネブルでの先行投資、受注拡大への対応及びコンプライアンス体制整備を目的とする内部管理体制の整備により、販管費が増加。但し、先行投資は上半期まで、体制整備を目的とする販管費の増加は当第3四半期までにて終了し、今後の受注拡大に対応できる十分な事業基盤が整う。

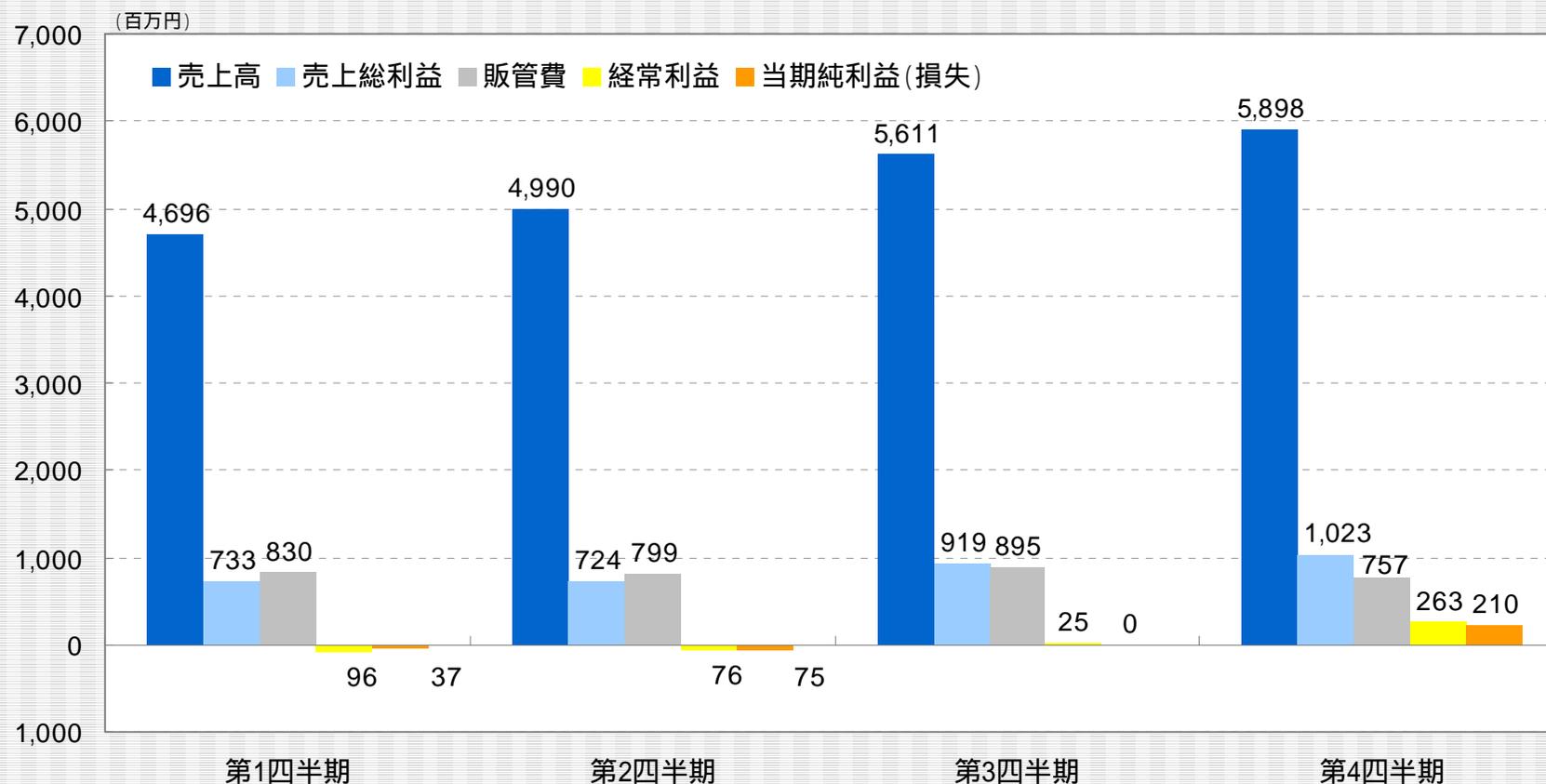
- 営業利益、経常利益、当期純利益
 - 堅調な売上拡大と先行投資及び内部管理体制整備のための支出終了に伴い、下半期より利益回復基調となり、第4四半期では顕著な利益回復を達成。

四半期業績の推移 (連結)



■ 連結

- 月次売上高は四半期毎にて、着実に伸長。
- 利益面では、第1四半期・第2四半期は経常損失となったものの、下期以降、順調に回復し、第4四半期では大幅な利益増を達成。



2006年12月期業績の概要(単体)



■ 株式会社アウトソーシング

- 良好な市場環境及び提案力(「プロフィットシェアリングモデル」)とコンプライアンス体制が評価され、売上高は堅調に増加。
- 販管費の削減効果により、利益面では改善を達成。

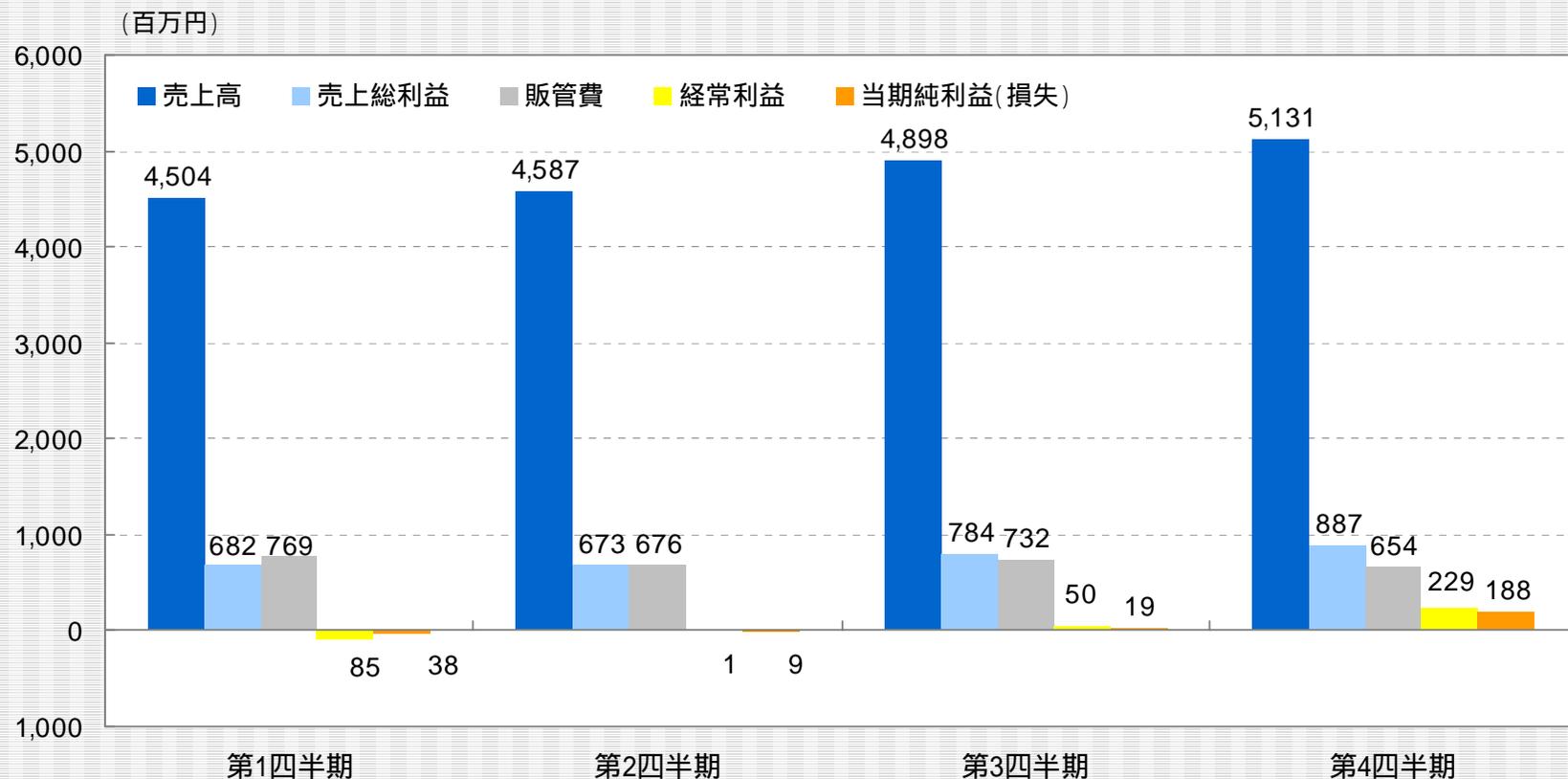
単体 (百万円)	2005年12月期 実績		2006年12月期 実績		増減	
		百分比		百分比		%
売上高	17,847	100.0%	19,161	100.0%	1,314	7.4%
売上総利益	2,785	15.6%	3,027	15.8%	242	8.7%
販管費	2,675	15.0%	2,832	14.8%	157	5.9%
営業利益	110	0.6%	195	1.0%	85	77.3%
経常利益	118	0.7%	194	1.0%	76	64.4%
当期純利益	42	0.2%	160	0.8%	118	281.0%

四半期業績の推移(単体)



■ 株式会社アウトソーシング

- 月次の売上高は四半期毎、着実に伸長しており、第4四半期についても増加。
- 上半期は、コンプライアンス対応に伴う売上減及び販管費の発生等にて利益の進捗が遅延したものの、下半期以降、着実に回復し、第4四半期では大幅な利益改善を達成。



2006年12月期業績の概要(子会社)



■ 株式会社アネブル / 自動車産業に特化し、技術力を有する戦略的子会社

- 売上高は、エンジン性能試験や鋳造技術を行う製造分野の受注にて拡大。
- 下期より量産変動対応スタッフの業務領域は対象から外し、メカニック・エンジニアクラスの高付加価値領域に集中特化した。
- 上半期に行った先行投資にて販管費が増加、利益面では損失をするものの、来期に向けた事業基盤の整備が整う。

アネブル (百万円)	2005年12月期 実績		2006年12月期 実績		増減	
		百分比		百分比		%
売上高	34	100.0%	1,181	100.0%	1,147	3373.5%
売上総利益	5	14.7%	273	23.1%	268	5360.0%
販管費	19	55.9%	379	32.1%	360	1894.7%
営業利益	15	-44.1%	105	-8.9%	90	-
経常利益	15	-44.1%	107	-9.1%	92	-
当期純利益	8	-23.5%	119	-10.1%	111	-

貸借対照表の状況(連結)



資産 (百万円)	2005年12月期 実績	2006年12月期 実績	増減
流動資産	2,634	3,622	¹ 988
固定資産	996	1,644	648
有形固定資産合計	224	793	² 569
無形固定資産合計	179	424	³ 245
投資その他の資産合計	592	425	167
資産合計	3,630	5,267	1,637

1 事業規模拡大による売掛金の増加

2 寮の建設および子会社化による工場取得により増加

3 連結調整勘定にて増加

4 運転資金等のための短期借入金により増加

5 寮建設等のための長期借入金により増加

6 ストックオプションの権利行使により増加

7 自己株式の取得により増加

負債・純資産 (百万円)	2005年12月期 実績	2006年12月期 実績	増減
流動負債	1,741	2,965	⁴ 1,224
固定負債	12	590	⁵ 578
負債合計	1,753	3,555	1,802
少数株主持分	32		32
資本金	460	469	⁶ 9
資本剰余金	571	580	⁶ 9
利益剰余金	811	871	60
自己株式		209	⁷ 209
評価・換算差額等	0	0	0
少数株主持分		0	0
純資産合計	1,844	1,711	133
負債純資本合計	3,630	5,267	1,637

キャッシュ・フローの状況(連結)



(百万円)		2006年12月期 実績
	税金等調整前の純利益	184
	減価償却費	240
	売上債権の増加	474
	仕入債務の増加	167
	その他	15
営業活動によるキャッシュフロー		102
投資活動によるキャッシュフロー		413
	借入金の増加	752
	配当金の支払額	37
	自己株式の取得	210
	その他	18
財務活動によるキャッシュフロー		487
現金及び現金同等物の決算期末残高		589

寮建設等のための資金の借り入れにより増加



業界を取り巻く環境について

業界を取り巻く環境について

■ 生産アウトソーシング市場の流れ

製造現場への派遣の解禁以前は
全て請負にて受託

2004年3月から
製造現場への派遣が解禁



請負の基準としては「ひとつのライン
で混在のないこと」と「指揮指導権を
ベンダー側がもつこと」にて、請負と
見做されていた。



告示37号に基づくものに
明確化されてきている



2004年3月
製造派遣解禁

■ 請負として受託する為の要件

- 労働者派遣解禁以降、請負を行う場合、告示37号に基づき、下記の要件を満たすことが、より徹底される。要件を満たすには、ベンダー側にも相当のノウハウ・体制整備・管理負担が必要となる。

【参考】

【告示第37号に基づく対応について】

- 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。
- 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る、指示その他の管理を自ら行うこと。
- 労働者の始業、終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理を自ら行うこと。
- 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者に休日労働させる場合における指示その他の管理を自ら行うこと。
- 労働者のサービス上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。
- 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。
- 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ支弁すること。
- 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。
- 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。
- 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

■ 最近の行政の動き

- 大手メーカーの事業所等においても法令違反である偽装請負の存在が明らかになり、社会問題化(7月末からの朝日新聞報道)。
- 2006年9月、行政が「偽装請負の防止・解消を図るため、監督指導を強化する」旨、発表。
- 2006年10月、大手請負会社に対し、「偽装請負」を理由とする初の業務停止命令が下る。

偽装請負が社会問題化

適正な請負に向けた
行政による監督指導の強化

摘発されるベンダーは氷山の一角であり、派遣労働者が存在する事業所の約60%において、偽装請負の実態が存在するとの一部報道もあり

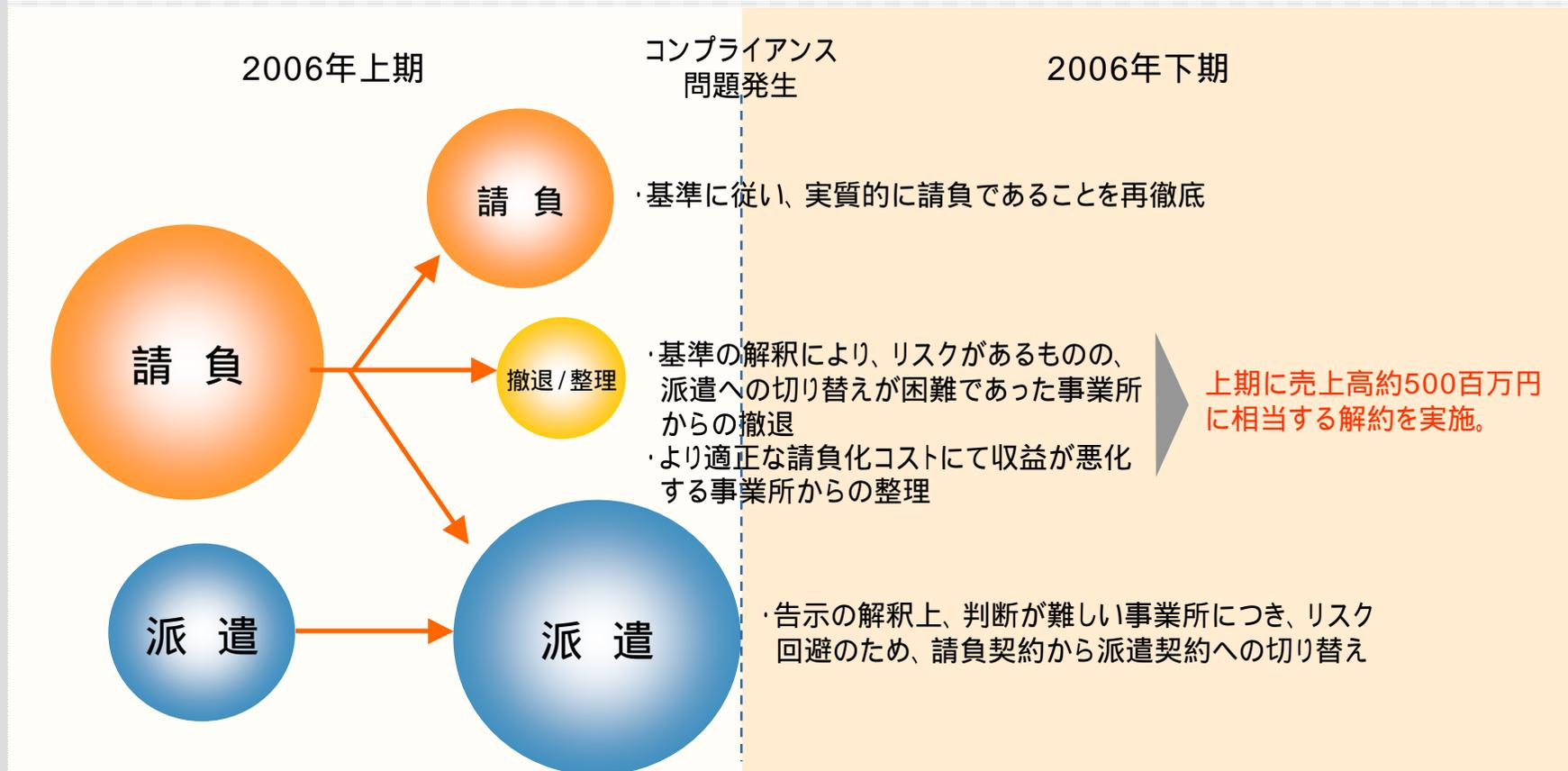
コンプライアンス・リスクの高まりにより、適正なコンプライアンス体制を有さないアウトソーシング会社の淘汰が始まる 業界再編の可能性が増大

業界を取り巻く環境について



■ 当社グループの対応について

- 基準と実態を踏まえ、社会問題化する以前の2006年上期に対応を実施。





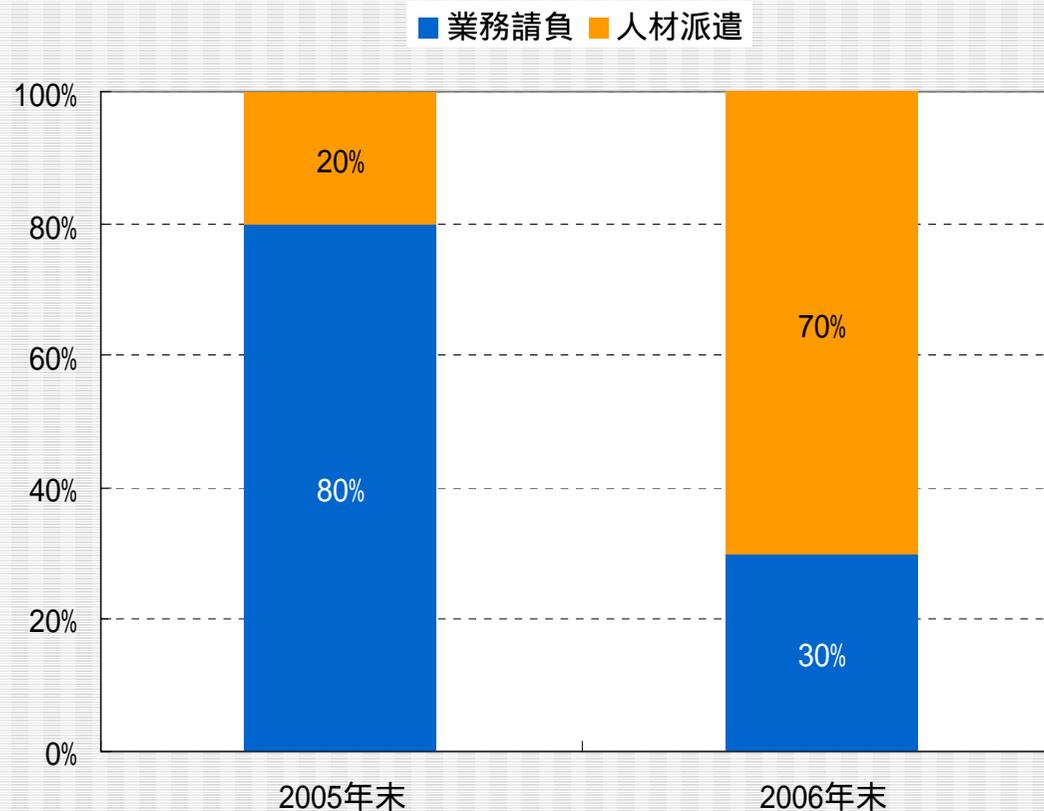
当社が想定する 製造アウトソーシング形態の方向性

当社が想定する 製造アウトソーシング形態の方向性



■ 請負・派遣の比率の変化 (業界全体)

- 当社の上半期における集中対応及び報道の影響を受け、派遣への切り替えが進む。
- 2006年末には、統計データより、業界全体で派遣割合は約70%にまで急拡大しているものと推定される。



当社が想定する 製造アウトソーシング形態の方向性



■ メーカーニーズの変化

顧客メーカーの経営環境(経営課題)

- 消費者ニーズの多様化
- 製品ライフサイクルの短縮
- 在庫リスクの増大
- 海外への生産移転
- 世界規模の競争の激化

研究開発等の
コアコンピタンスへ経営資源集中

生産工程の付加価値が低下し、
製造アウトソーシングの活用(市場拡大)

顧客メーカーの
ベンダーへのニーズ

「単なる変動対応(派遣)」

「工程一括委託(請負)」

当社が想定する 製造アウトソーシング形態の方向性



● 派遣・請負の特徴

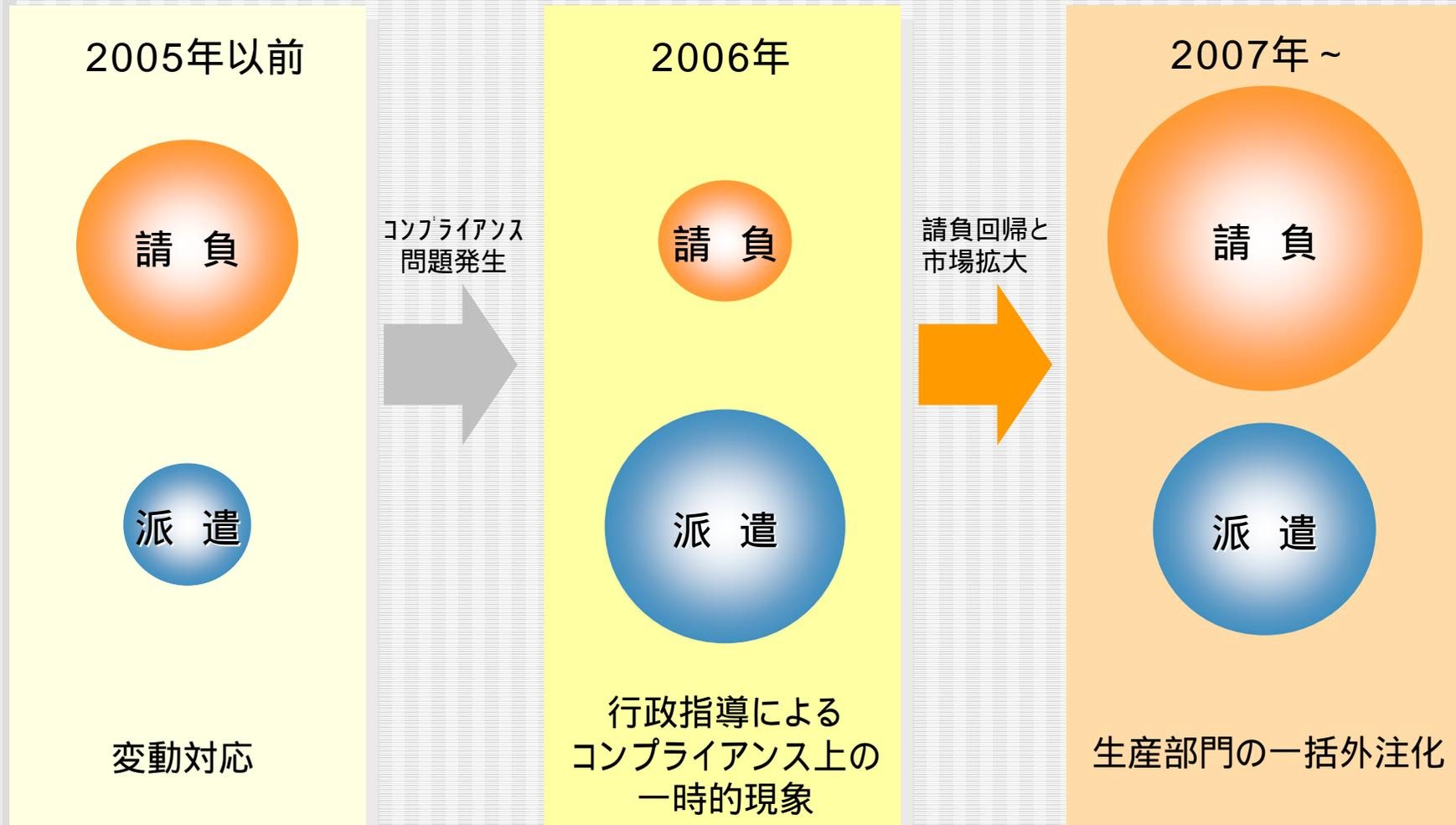
区分	主な特徴
派遣	<ul style="list-style-type: none"> ・最長3年まで継続活用でき、その後、3ヶ月間のクーリング期間を設ける、又は、直接雇用に切り替える必要がある。 ・直接指揮命令を行い、業務を主導することができるが、管理コストの負担は残る。 ・使用者責任が生じる。 ・期間制限があるため、ノウハウが社内に残り難く、技術継承問題が発生する可能性がある。 ・複数のベンダーを混在して活用できる。 ・契約期間中は雇用保証する責任があり、生産変動への対応能力は限定的となる。
請負	<ul style="list-style-type: none"> ・クーリング期間を設ける必要がなく、当事者間で自由に期間設定が可能。 ・労務管理の必要は無いが、業務において直接指揮指導することができない。 ・使用者責任が生じない。 ・ノウハウが社内に残り難い。但し、ベンダーに蓄積されるので、技術継承は円滑に行える。 ・混在させて複数のベンダーを活用できない。 ・人員調整はベンダーが行うので、メーカーに雇用保証する責任はなく、生産変動への対応能力が高い。
自社雇用 (参考)	<ul style="list-style-type: none"> ・変動対応が困難。 ・直接指揮命令を行い、業務を主導することができる。 ・雇用者責任が生じる。 ・自社に、ノウハウの蓄積が可能。

- 派遣・請負には、それぞれ特徴があり、それらを勘案しての選択となる。
- 昨今、派遣への切り替えが進んだが、コンプライアンス・リスク回避を優先させたものであり、メーカーにとって実質的なメリットは、請負の方が高いケースが多い。
- 特に、派遣に特有の、派遣受入期間抵触日到来時に「自社雇用への変更が困難」、且つ「クーリング期間がとれない」メーカーまでもが、派遣への切り替えを行ったケースが目立つ。

当社が想定する 製造アウトソーシング形態の方向性



■ 当社が想定する方向性





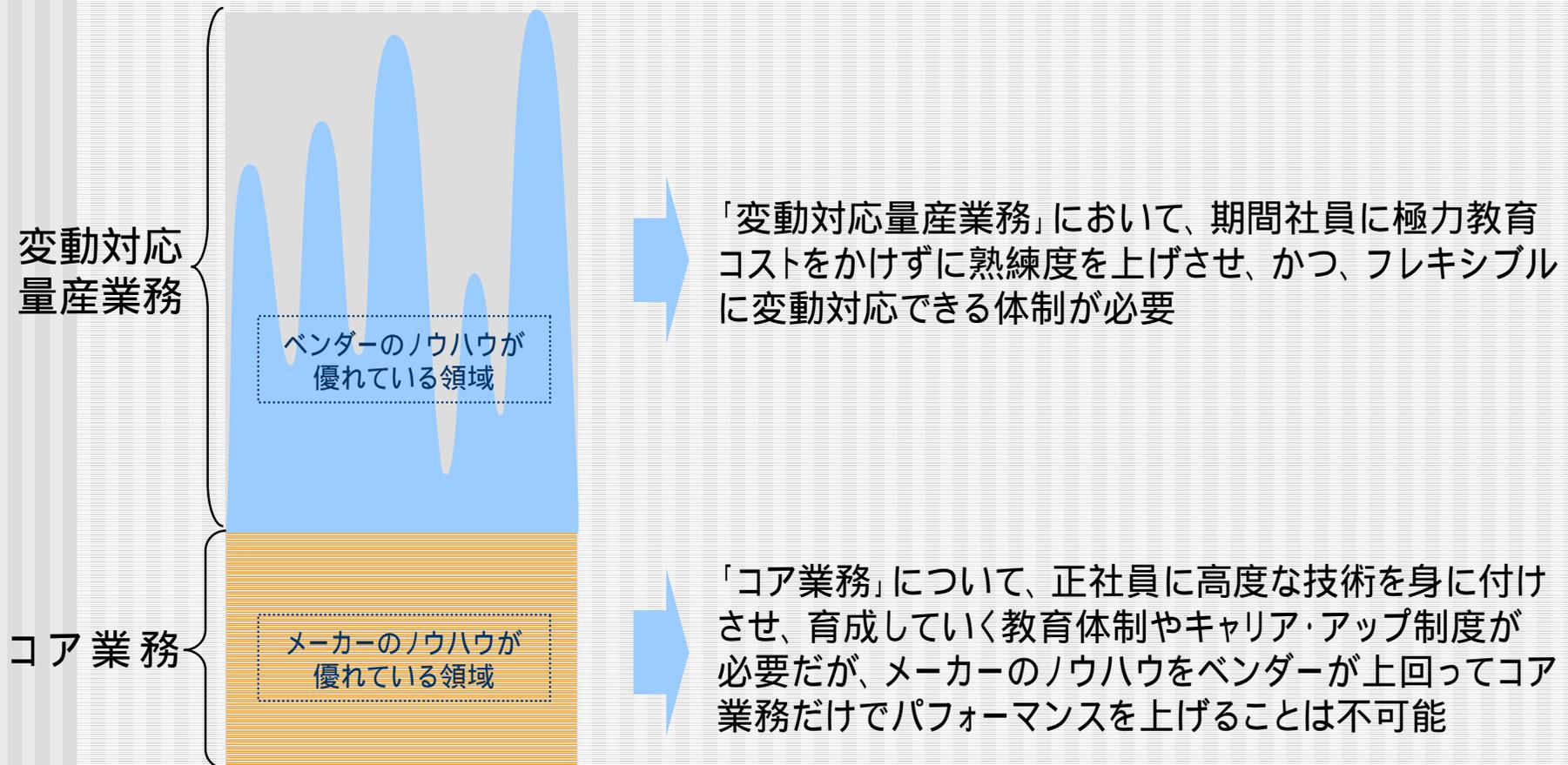
環境変化に対応した
(株)アウトソーシングの施策について

環境変化に対応した (株)アウトソーシングの施策について



■ 工程一括請負の展開

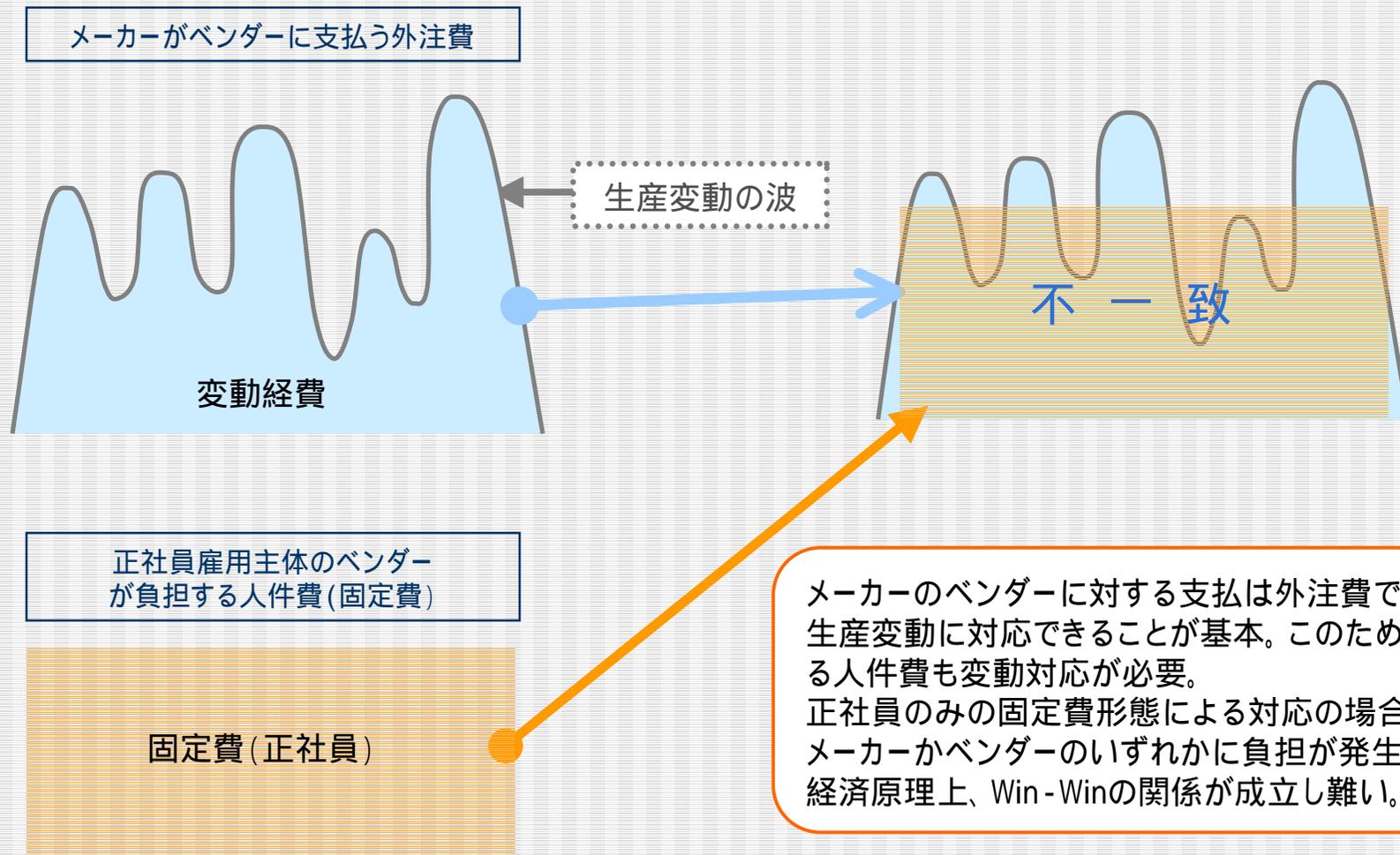
工場の業務は、「コア業務」と「変動対応量産業務」に大別され、当社ではそれらを一括して請負うことにより、トータルではメーカーを上回るパフォーマンスを上げる体制を確立。



環境変化に対応した 当社グループ施策について



■ ベンダーに求められる変動対応能力



環境変化に対応した (株)アウトソーシングの施策について



■ “Win - Win”のプロフィット・シェアリング・モデルによる差別化戦略

双方の保有する経営資源を融合し、改善活動を実行することで、
顧客メーカーとプロフィットをシェアするモデル

当社 : 作業標準化の実施、雇用技術による雇用リスク分散etc.
顧客メーカー : 技術力、生産管理ノウハウの指導etc.

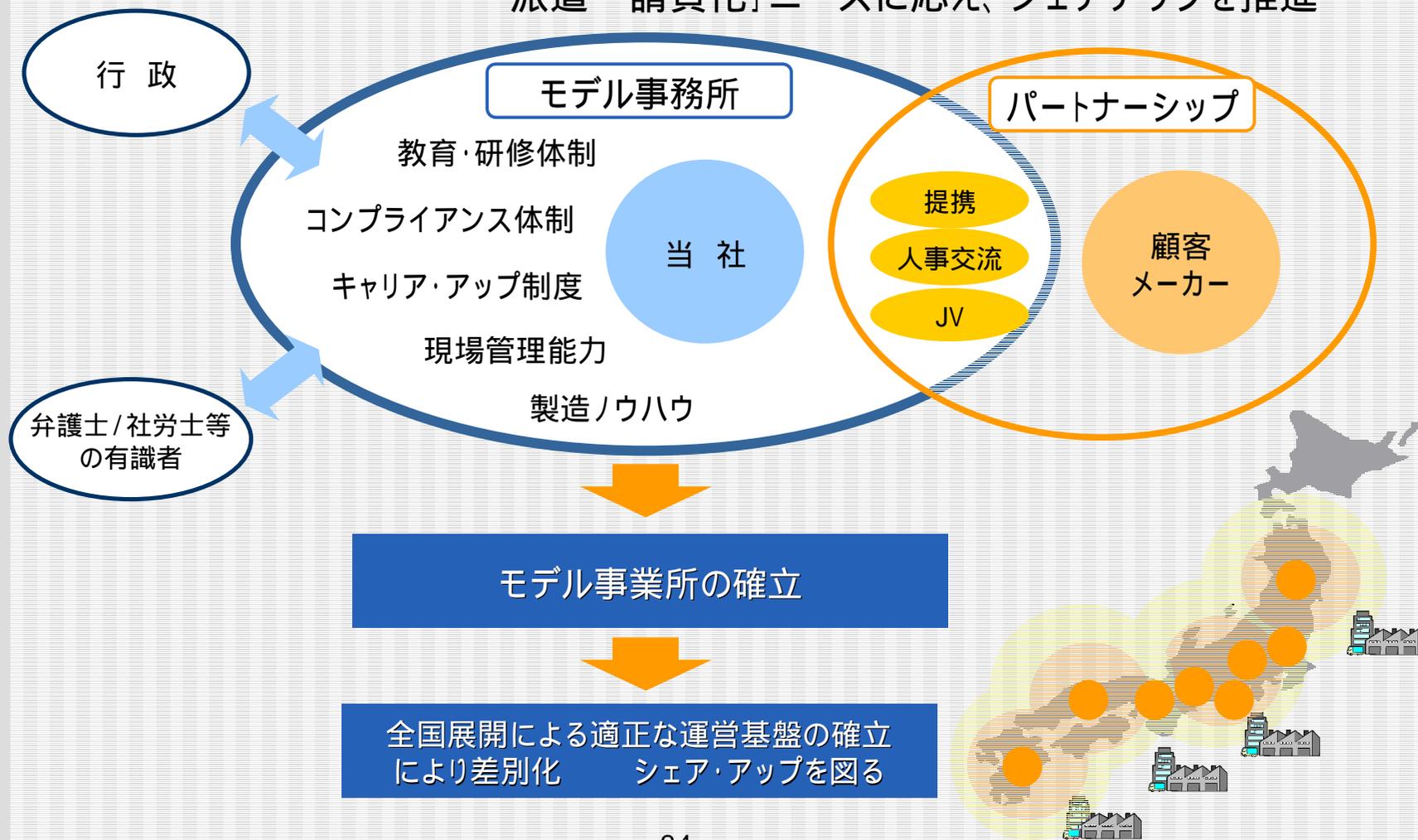
顧客メーカーと利害関係が一致する真のアウトソーシングパートナーとしての関係構築



環境変化に対応した (株)アウトソーシングの施策について

■ 請負モデルの確立・拡大

他ベンダーでは対応が難しいクーリング期間到来に備えた「派遣 請負化」ニーズに応え、シェアアップを推進



環境変化に対応した (株)アウトソーシングの施策について



■ 請負モデルの確立・拡大

業界一のキャリアアップ制度の構築

課題

社内での体制構築が必要であり、中長期的に運営していくためには、人材育成制度が不可欠

対策

差別化した請負体制を確固たるべきものにすべく、業界一のスキルアップ制度を構築する

環境変化に対応した (株)アウトソーシングの施策について



■ 製造派遣での差別化(請負ノウハウの活用)

- 高度な請負のノウハウを、派遣に活用することにて、「定着率の向上」や「スキルアップ」を効率的に実現。





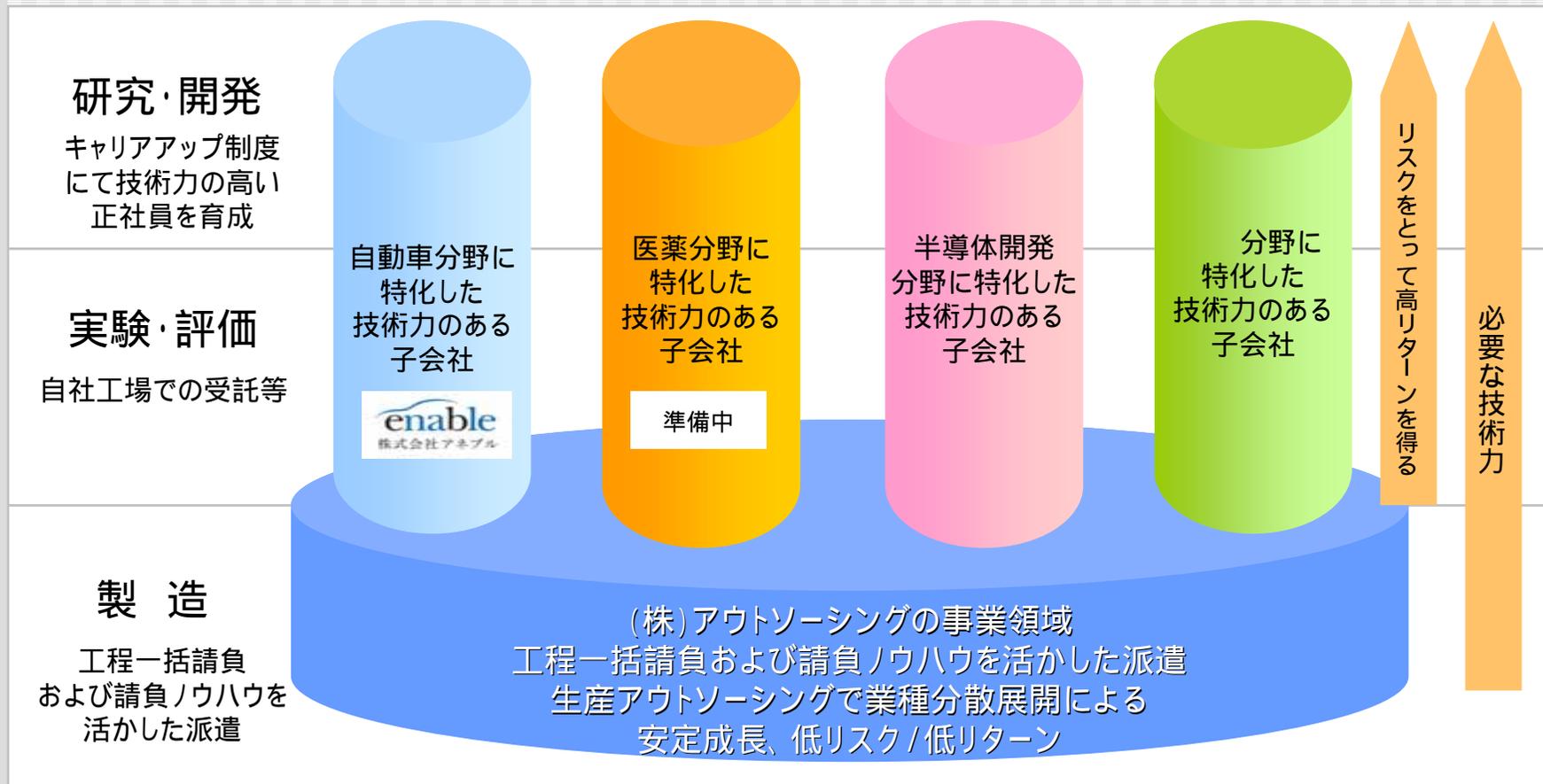
当社グループ戦略について

当社グループ戦略について



■ 当社グループの成長戦略

変動リスクの低減(業種分散により取引先業種の景況に左右され難い)



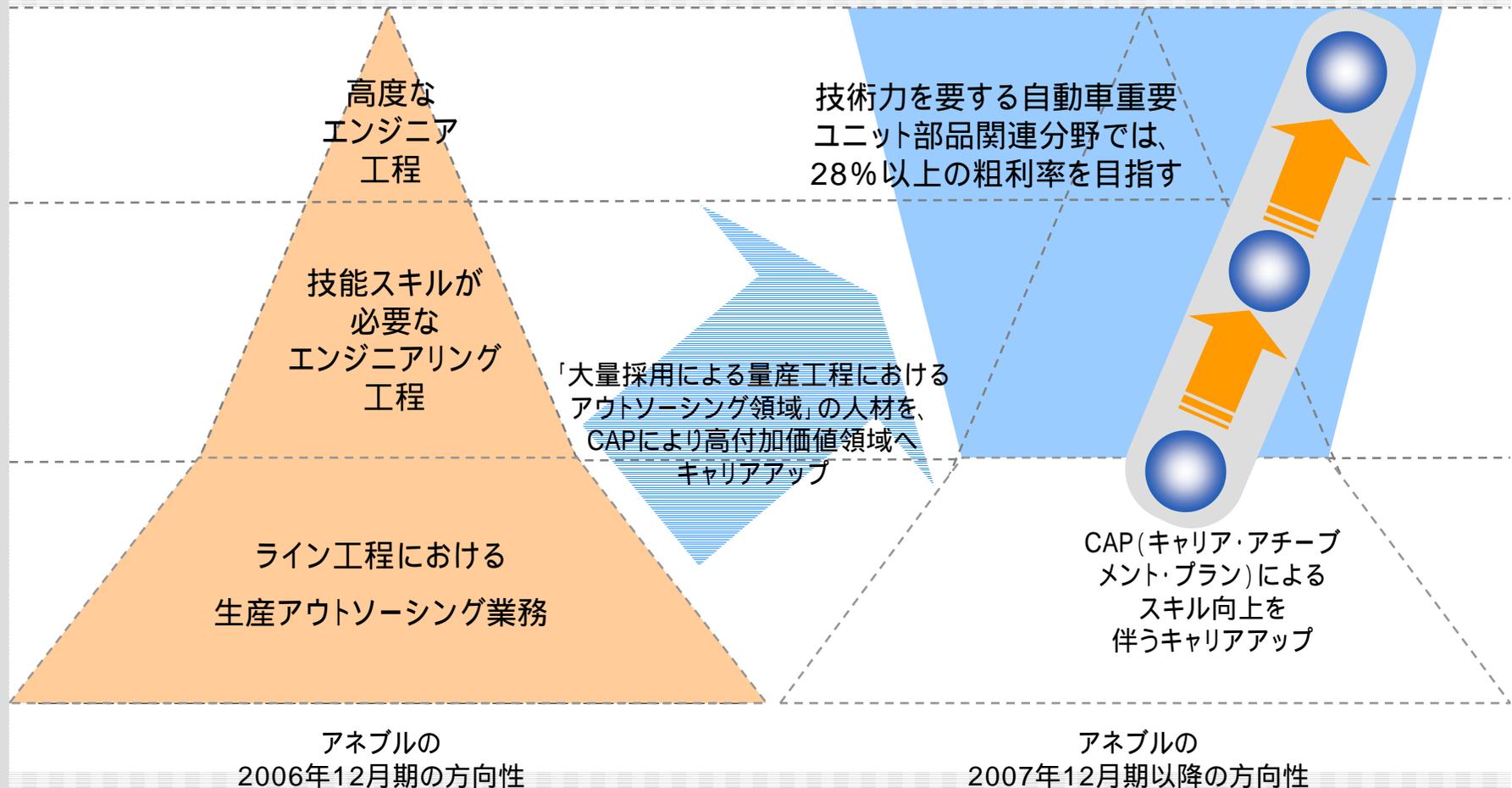


(株) アネブル2007年12月期施策について

(株)アネブル 2007年12月期施策について

■ (株)アネブルの事業の進捗状況

- ライン工程への展開による単なる規模拡大はせず、親会社アウトソーシングとの事業領域の区分を明確化。
- 高付加価値の自動車重要ユニット部品関連分野(コアコンピタンス)への集中強化。



- エンジン性能試験受託・請負事業におけるキャリアチェンジを取り入れたキャリアアップ施策
 - メカニック エンジニア 上級エンジニアへのキャリアアップを实践
 - 環境対応や電子制御化によって今後益々増大するエンジン分野のエンジニアニーズに対応

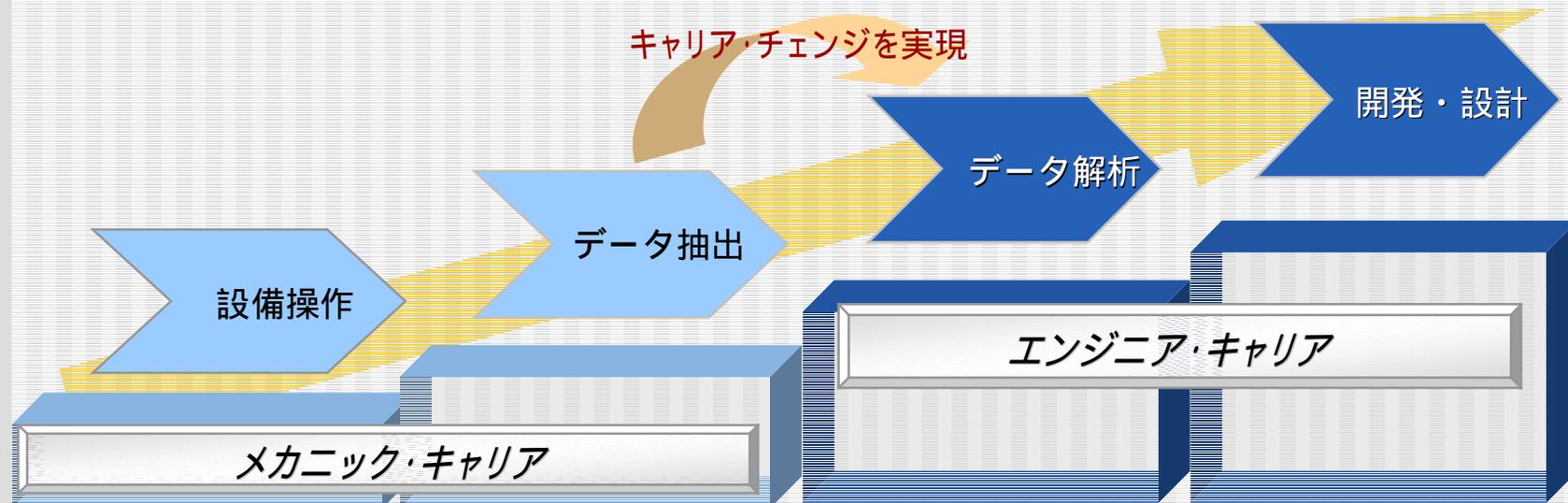
現在

大手自動車メーカーからエンジン性能・耐久試験を受託している自社のエンジンベンチにてメカニッククラスをエンジニアへと教育・育成し、各自動車メーカーへ（前期実績7名、今期予定14名）

専門学校・大学新卒者や
中途採用の未経験者

自社エンジンベンチで
3～6ヶ月のカリキュラムにて育成

各自動車および
自動車部品メーカーへ



(株) アネブル

2007年12月期施策について

- 更なる施策

様々な技術スタッフの育成プログラムとキャリアパス制度



メーカーと協力した育成モデルを構築することにより、
団塊世代の退職に伴って、不足が一気に拡大する
設備保全分野のエンジニア育成にも注力。

自社研修センターでの機械系・電気系の教育体制を整備中

メーカーとのアライアンスやJVにより、メーカーの設備保全技術者の定年退職・
退職予定者からの技能継承や教育の講師として有効活用するモデル。



2007年12月期業績予想について

2007年12月期業績予想(連結・単体)



連結 (百万円)	2006年12月期実績		2007年12月期予想		増減	
		百分比		百分比		%
売上高	21,197	100.0%	26,300	100.0%	5,103	24.1%
経常利益	118	0.6%	790	3.0%	672	569.5%
当期純利益	97	0.5%	435	1.7%	338	348.5%

単体 (百万円)	2006年12月期実績		2007年12月期予想		増減	
		百分比		百分比		%
売上高	19,161	100.0%	23,000	100.0%	3,839	20.0%
経常利益	194	1.0%	710	3.1%	516	266.0%
当期純利益	160	0.8%	404	1.8%	244	152.5%



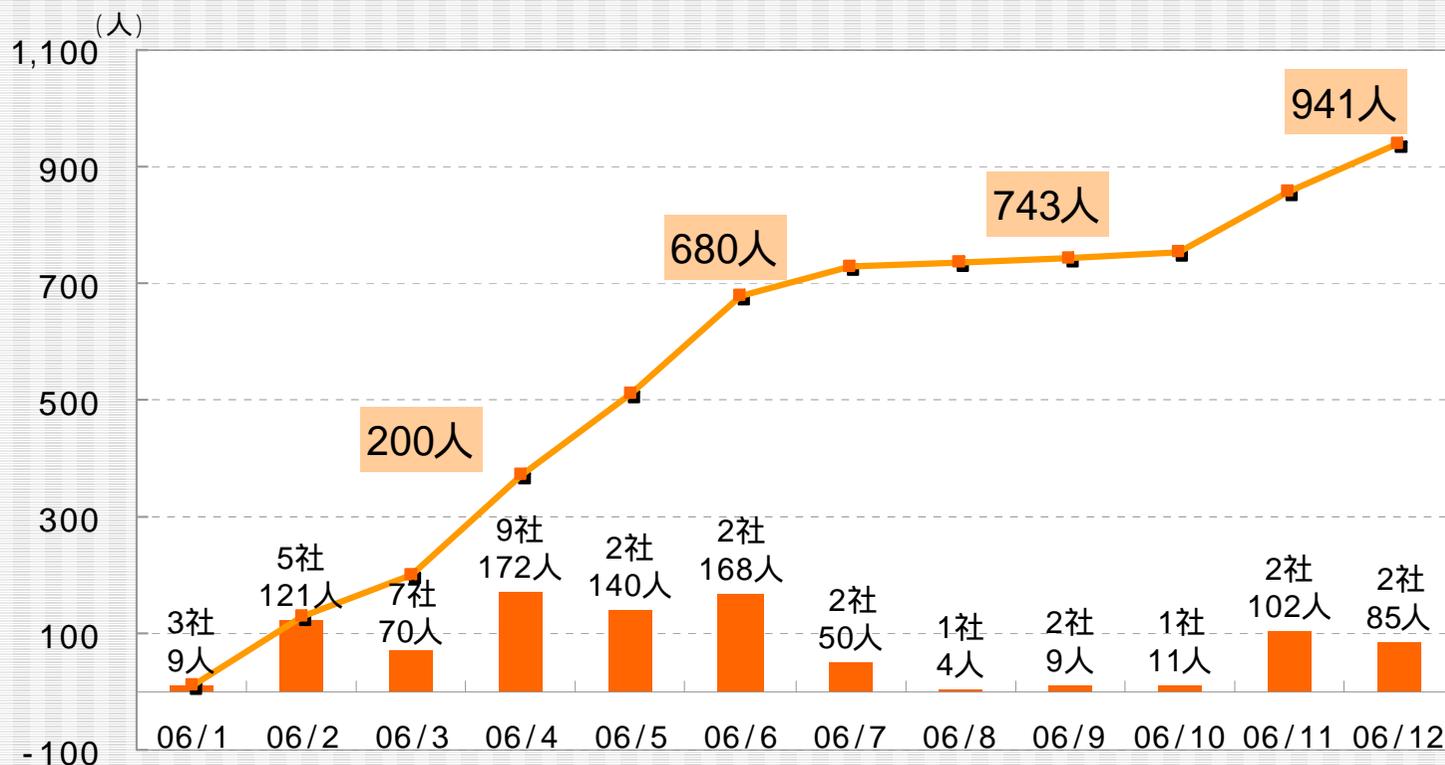
参考資料

(業績に関する補足データ)

プロフィット・シェアリング・モデルの拡大



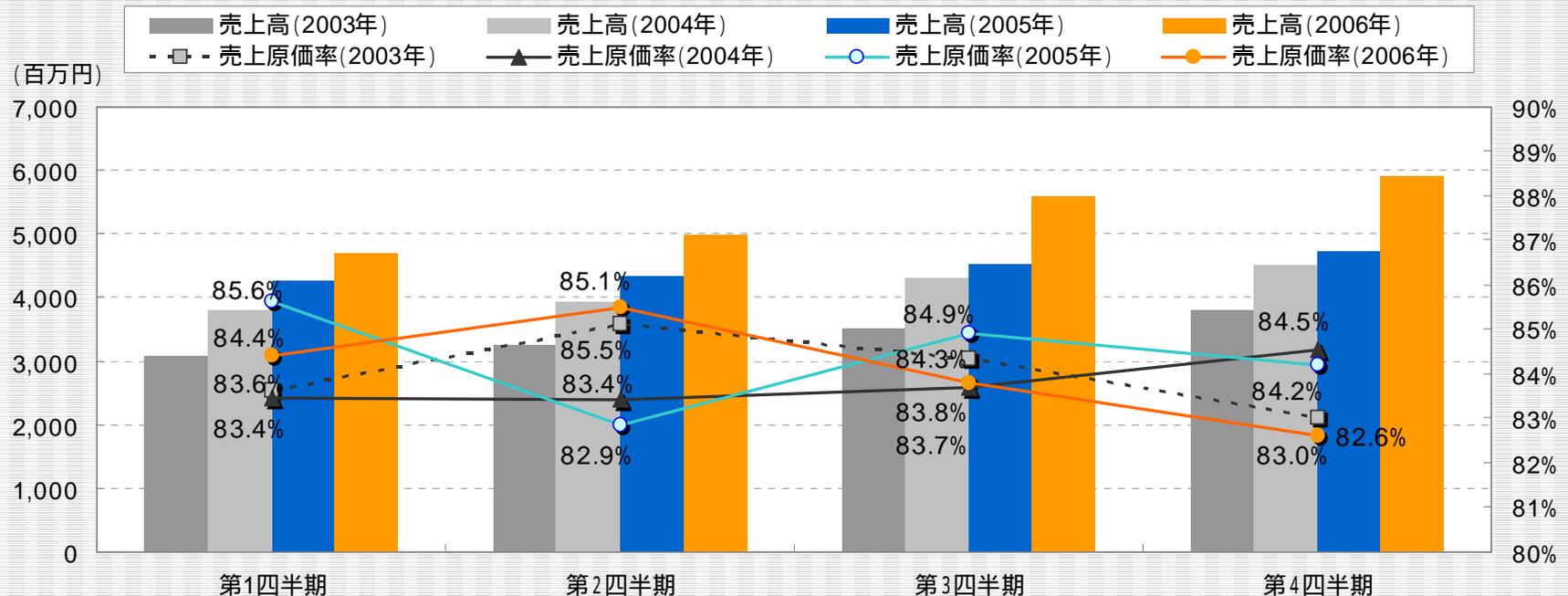
- プロフィット・シェアリング・モデルの評価の高まりに伴い、シェアアップによる売上伸張を順調に達成。
- 当期までに合計941名の一括請負化を実現。



四半期別連結売上及び売上原価率の推移



- 売上高は引き続き伸張し、当第4四半期売上は5,898百万円を達成。前年同期を大きく上回る。
- 売上原価率は、引き続き改善を達成しており、当第4四半期では82.6%まで改善が進む。

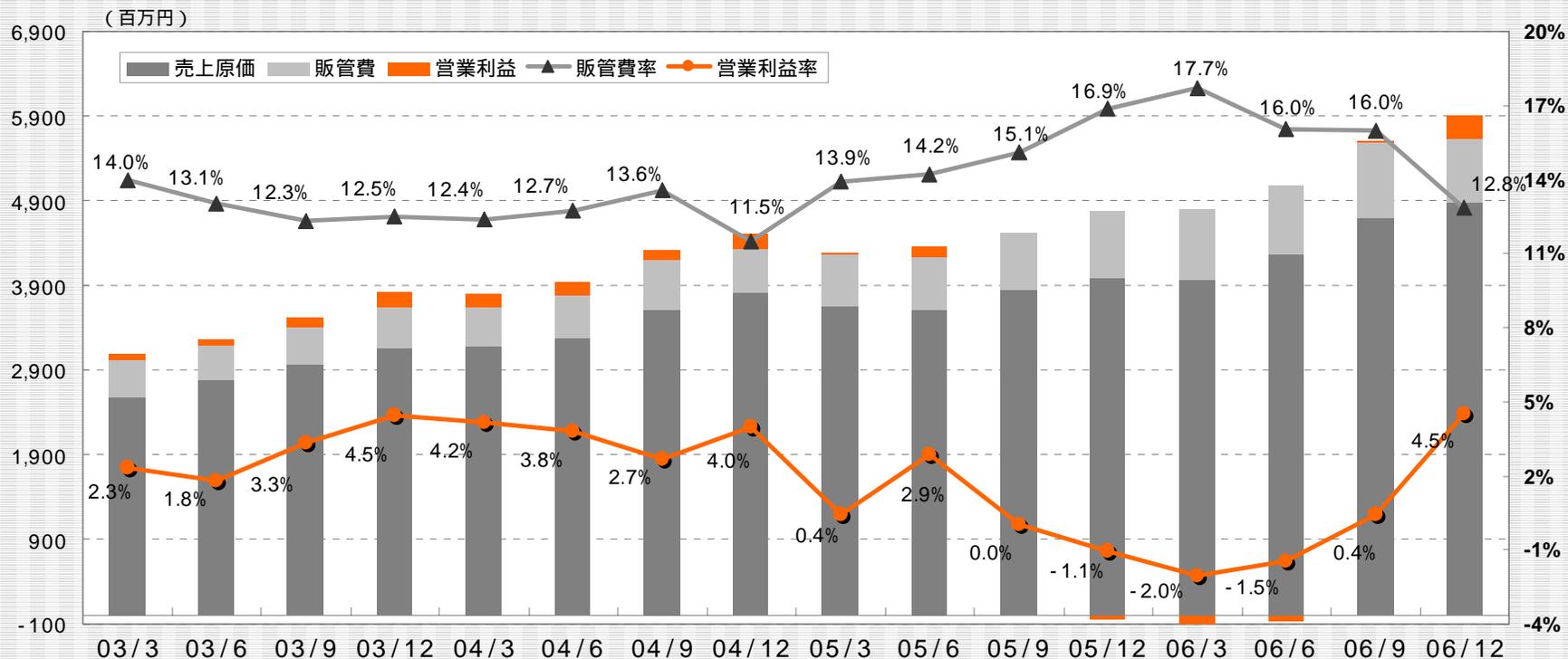


	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期		第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期
売上高(2003年12月期)	3,086	3,256	3,519	3,807	売上高(2005年12月期)	4,274	4,353	4,525	4,728
売上原価率	83.6%	85.1%	84.3%	83.0%	売上原価率	85.6%	82.9%	84.9%	84.2%
売上高(2004年12月期)	3,799	3,931	4,314	4,503	売上高(2006年12月期)	4,696	4,990	5,611	5,898
売上原価率	83.4%	83.4%	83.7%	84.5%	売上原価率	84.4%	85.5%	83.6%	82.6%

四半期別 連結販管費及び連結営業利益の推移



- 販管費率は、間接経費の削減努力にて、当第4四半期では12.8%まで低下。
- 売上原価率及び販管費率の低下により、当第4四半期は営業利益率4.5%を達成。

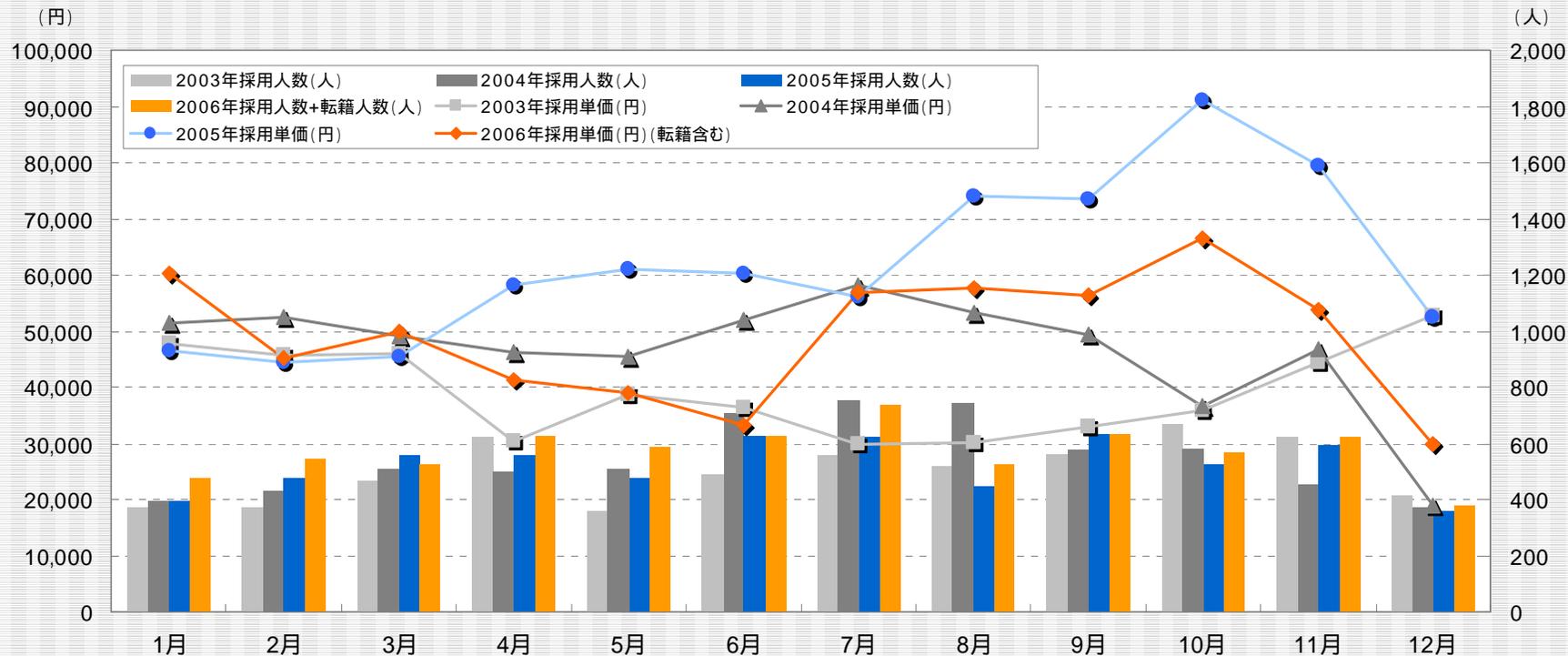


(百万円)	03/3	03/6	03/9	03/12	04/3	04/6	04/9	04/12	05/3	05/6	05/9	05/12	06/3	06/6	06/9	06/12
営業利益	72	59	117	170	158	149	116	179	19	125	0	-50	-96	-74	25	265
販管費	432	425	433	475	470	500	586	516	595	619	682	797	830	799	895	757
売上原価	2,581	2,772	2,968	3,161	3,170	3,280	3,610	3,807	3,659	3,607	3,842	3,981	3,963	4,265	4,691	4,875
営業利益率	2.3%	1.8%	3.3%	4.5%	4.2%	3.8%	2.7%	4.0%	0.4%	2.9%	0.0%	-1.1%	-2.0%	-1.5%	0.4%	4.5%
販管費率	14.0%	13.1%	12.3%	12.5%	12.4%	12.7%	13.6%	11.5%	13.9%	14.2%	15.1%	16.9%	17.7%	16.0%	16.0%	12.8%

月次一人当たり採用コストの推移



- 転籍および募集により、採用数は着実に増加。
- 採用単価も前年同期を下回っており、採用効率の向上は着実に進行中。

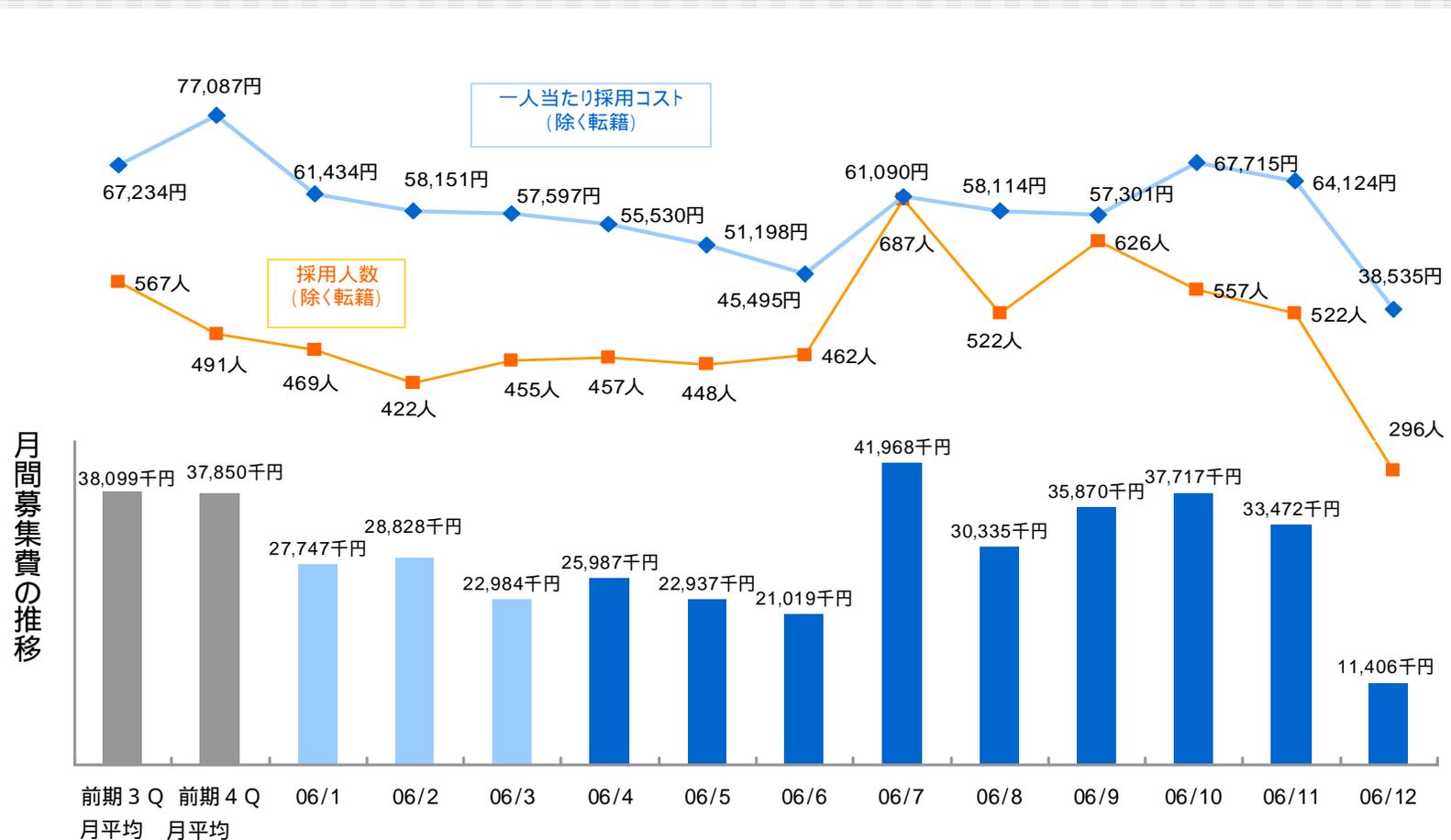


	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2003年採用人数(人)	373	372	465	623	358	487	556	522	559	668	622	414
2003年採用単価(円)	47,826	45,714	45,876	30,457	38,785	36,286	29,771	30,239	33,001	35,864	44,445	52,678
2004年採用人数(人)	396	431	511	499	510	706	752	744	579	581	454	375
2004年採用単価(円)	51,367	52,498	49,174	46,118	45,545	51,878	58,199	53,370	49,226	36,644	46,756	18,933
2005年採用人数(人)	396	476	556	558	477	629	622	446	632	523	594	356
2005年採用単価(円)	46,511	44,333	45,518	58,054	61,163	60,246	56,180	73,906	73,404	91,198	79,354	52,576
2006年採用人数+転籍人数(人)	469	422	455	629	588	630	737	526	635	568	624	381
2006年採用単価(円)(転籍含む)	60,278	45,193	49,917	41,316	39,008	33,363	56,946	57,672	56,489	66,403	53,642	29,938

一般募集採用での効率化実績



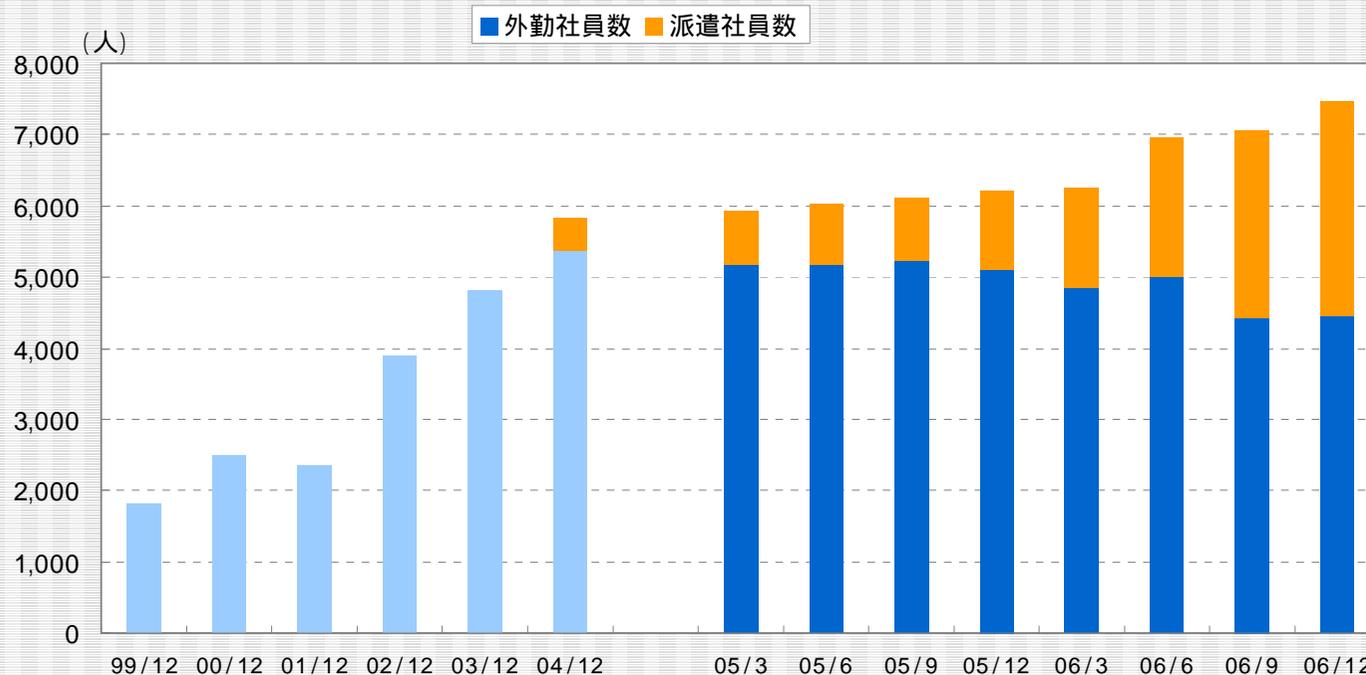
- 採用が困難となる環境にあり、1人当りの採用コストは若干上昇したものの、高水準な採用実績を達成。



四半期別外勤社員・派遣社員数の推移



- 請負契約から派遣契約への移行が進んだことにより、派遣社員数が増加し、全体の約6割にまで増加。



	99/12	00/12	01/12	02/12	03/12	04/12		05/3	05/6	05/9	05/12	06/3	06/6	06/9	06/12
■ 派遣社員数						468		742	831	894	1,113	1,402	1,968	2,621	4,457
■ 外勤社員数	1,809	2,478	2,351	3,890	4,821	5,355		5,175	5,177	5,218	5,096	4,864	4,992	4,426	3,011

外勤社員： 請負社員、常用雇用の派遣社員 派遣社員： 登録された派遣社員のうち稼働している社員

この資料には、当社の計画や業績予想が含まれていますが、それらの計画や予想数値は、現時点で入手可能な情報に基づき当社が計画、予想したものです。従いまして、実際の業績などは、今後、様々な要因によって計画、予想数値と異なる結果となる可能性があります。

株式会社 **アウトソーシング!**

経営企画室 担当 / 朝比奈

TEL:054-281-4888 FAX:054-654-3101

E-Mail:os-ir@outsourcing.co.jp

URL:<http://www.outsourcing.co.jp>